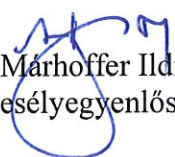


16/2020/G21.

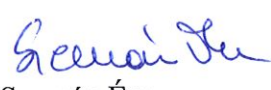
ESÉLYEGYENLŐSÉGI Szabályzat és TERV

Hatályos: 2026. július1.

Készítette: 2026. 07. 01.


Márhoffer Ildikó
esélyegyenlőségi referens

MIR szempontból ellenőrizte 2026. 07. 01.


Szemán Éva
minőségirányítási vezető

Jóváhagyta és a kiadást elrendelte: 2026. 07. 01.


Dr. Stubnya Gusztáv PhD
főigazgató főorvos

TARTALOMJEGYZÉK

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK	4
1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása	4
3) Partneri kapcsolat, együttműködés	4
4) Társadalmi szolidaritás	4
5) Méltányos és rugalmas ellátás	5
II. HELYZETFELMÉRÉS	5
III. PROGRAMOK A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN	8
1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása	8
2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás	8
3) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása	8
4) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás támogatása	8
IV. MELLÉKLETEK	9
V. KAPCSOLÓDÓ FORMANYOMTATVÁNYOK, FELJEGYZÉSEK	9
VI. HIVATKOZÁSOK	9
1. 1. SZ. MELLÉKLET	10

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Budapest Főváros II. kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat** (1027 Budapest, Kapás utca 22.) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat Magyarország Alaptörvénye, az Egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (1) bekezdése, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény, illetve az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról rendelkezés és a Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat (továbbiakban Egészségügyi Szolgálat) Esélyegyenlőségi Terve alapján az egyenlő bánásmód megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A törvény alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme
- b) faji hovatartozása
- c) bőrszíne
- d) nemzetisége
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- f) anyanyelve
- g) fogyatékosága
- h) egészségi állapota
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése
- j) politikai vagy más véleménye
- k) családi állapota
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága
- m) szexuális irányultsága
- n) nemi identitása
- o) életkora
- p) társadalmi származása
- q) vagyoni helyzete
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- s) érdekképviselőhöz való tartozása

miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlen bánásmódban.

A terv személyi hatálya

Jelen szabályzat hatálya kiterjed az Egészségügyi Szolgálat egészségüggyel összefüggő szolgáltató tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, az Intézménnyel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állókra. (egészségügyi szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott ideje voltától).

Hátrányos helyzetű csoportok:

1. nők,
2. 40 évnél idősebb munkavállalók,
3. roma identitású
4. fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
5. két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az intézmény dolgozói, valamint betegei bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük. stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

A Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi vagy egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, politikai meggyőződésük miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére, diszkriminációjára.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Az Egészségügyi Szolgálatnál tiszteletben kell tartani a dolgozók, és a betegek lelkiismereti és vallásszabadságát. A dolgozó, a beteg nem készíthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. A dolgozót, a beteget nem érheti hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során egyik nemzedék sem értékeesebb a társadalom számára a másiknál. Ezért annak érdekében, hogy az idősebb munkaképes emberek egyenrangú és elfogadott résztvevői maradhassanak a munkaerőpiacnak, növelni kell a társadalmi szolidaritást.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a munkáltató nyitott olyan új méltányos és rugalmas intézkedések, javaslatok kidolgozására, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a foglalkoztatottakat foglalkoztatásuk során. A cél olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozása, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Kötelezettségek meghatározása

6.1 Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele, hogy a munkaerő felvételénél, pályázati kiírásban, az elvárásokban ne szerepeljenek életkori kitételek. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell elsősorban helyezni. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél önmagában a kor nem szolgálhat elutasítás alapjául.

6.2 Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás terén az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét kell biztosítani.

6.3 A fogyatékkal élő személyek szakszerű ellátásáért az Egészségügyi Szolgálat az emberi erőforrás fejlesztésekor a speciális képzések és továbbképzések lehetőségét is szem előtt tartja.

6.4 A gyermekeket nevelő közalkalmazottnak a rendkívüli családi esemény idejére (pl. ballagás, stb.) a munkáltató rendes szabadságot biztosít. A gyermeket nevelő közalkalmazottak munkaidő beosztásánál a munkáltató törekszik figyelembe venni a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartását. Amennyiben ezen időn túl munkavégzést rendel el, a közalkalmazottat erről legalább Az Mt 97. § (4)-(5) bekezdésben meghatározott nappal korábban írásban tájékoztatja.

6.5 A munkáltató vállalja, hogy a közszférát érintő humánerőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi. A munkáltató vállalja, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok

megléte való feltételekhez köti. A munkáltató a nyugdíj előtt álló közalkalmazottak munkaidejét a beleegyezésük nélkül nem csökkentheti.

6.6 A munkáltató törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára az akadálymentes munkahelyi környezetet lehetőségeihez mérten biztosítsa. Az akadálymentes munkahelyi környezet biztosítása két irányból valósul meg. Egyrészt a munkáltató vállalja, hogy a vagyonekezelésében lévő ingatlanokat az átalakítás, korszerűsítés vagy felújítása esetén akadálymentessé teszi, pl. kerekesszékes rámpa, kerekesszékes lift, személyfelvonó, kapaszkodókorlát felszerelésével. Másrészt a munkaadó kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.

6.7 A fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára akadálymentesítés céljából a munkáltató szabályzataihoz igény esetén távoli hozzáférést biztosít.

7) Esélyegyenlőség a betegellátásban

7.1 A betegellátás során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, különös tekintettel szem előtt tartva a beteg egészségügyi állapotát. Az megfelelő ellátás során a szakmai és etikai szabályokat is tiszteletben kell tartani. (1997. évi CLIV. törvény 7.§)

7.2 Amennyiben azt az egészségi állapota által indokolt ellátás szakmai tartalma, az ellátás sürgőssége vagy az ellátás igénybevételének alapjául szolgáló jogviszony nem zárja ki, a betegnek joga van a választott orvos egyetértésével az ellátását végző orvos és az állapota által szakmailag indokolt szintű egészségügyi szolgáltató megválasztásához. (1997. évi CLIV. törvény 8.§)

7.3 A beteg emberi méltóságát az ellátás során tiszteletben kell tartani. Ennek kereteit részletesen a 1997. évi CLIV. törvény 10. §-a határozza meg.

7.4 1998. évi XXVI. törvény 12. §-a értelmében az Egészségügyi Szolgálat biztosítja a fogyatékos személy részére – fogyatékoságával összefüggésben – azt a hatékony egészségügyi ellátást, mely az állapotromlás megelőzéséhez, vagy az állapot javulásához vezet. Az ellátás során törekedni kell arra, hogy az ne erősítse a betegségtudatát, segítse elő a rehabilitációját, és a társadalmi beilleszkedést.

7.5 Tekintettel arra, hogy a magyar nyelv nem ismerete miatt senkit hátrány nem érhet, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az Egészségügyi Szolgálat az egészségügyi ellátás során felmerülő fordítási, és tolmácsolási költségeket szükség esetén átvállalja. Ezzel összefüggésben a hallássérült, valamint látássérült személyeket tájékoztatni szükséges, hogy a 2009. évi CXXV. törvény 4-6. §-ai alapján a jelnyelvi tolmács igénybevétele térítésmentes.

7.6 Összhangban a 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet 9. §-ával az Egészségügyi Szolgálat területére a közszolgáltatás egyenlő esélyű hozzáféréseinek biztosítása érdekében a segítő

¹ 2009. évi CXXV. törvény a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról

² 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet a segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól

Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat 1027 Budapest, Kapás utca 22.	SZABÁLYZAT Esélyegyenlőségi szabályzat és terv
--	---

kutya, annak gazdája, és képzője (továbbiakban segítő kutyát alkalmazó személy) beléphet, és ott tartózkodhat.

7.7 A 27/2009. (XII.3.) SZMM 2. § (2) bekezdése szerint „A segítő kutyát megkülönböztető jelzéssel kell ellátni, amelyen a 3. § (1) bekezdés szerinti kutyát kiképző szervezet logójának szerepelnie kell. (3) Ha a terápiás kutyát nem a kutyát kiképző szervezet alkalmazza, akkor a kutyának a kutyát alkalmazó szervezet logóját tartalmazó megkülönböztető jelzést kell viselnie

II. HELYZETFELMÉRÉS

A szükséges intézkedések meghatározásához, az Intézményben végzett helyzetfelmérés a 2026. június 30-i állapotot tükrözik, melyet az Intézmény munkaügyi nyilvántartása alapján készítettünk.

Létszám összetétel:

Munkaidőarányos		Alkalmazottak száma:	Névszerinti	
222,21 fő	100%		253 fő	100%
191,01 fő	85,96%	Alkalmazott nők:	214 fő	84,58%
41,1 fő	18,50%	Vezetők száma:	43 fő	17,00%
35,1 fő	15,80%	ebből NŐ	37 fő	14,70%
0 fő	0,00%	Határozott idejű:	0 fő	0,00%
32,2 fő	14,49%	Részmunkaidős:	63 fő	24,90%
192,71 fő	86,72%	40 év feletti munkavállalók:	220 fő	86,96%
7,4 fő	3,33%	Személyi adókedvezményt igénybevevők:	16 fő	6,32%
10,92 fő	4,91%	Családi adókedvezmény:	21 fő	8,30%
2,5 fő	1,13%	Megváltozott munkaképesség:	3 fő	1,19%
19,75 fő	8,89%	Két, három, négy gyermekesek kedvezménye:	50 fő	19,76%
5 fő	2,25%	25 alatti adókedvezményben részesülők:	5 fő	1,98%

Esélyegyenlőségi referens:

Az **Budapest Főváros II. kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat** Főigazgató Főorvosa esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevezett ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Márhoffer Ildikó: +36 (1) 488 7501 vagy marhoffer.ildikoi@xv-euint.hu.

A Főigazgató Főorvos által megbízott esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az Esélyegyenlőségi Szabályzat És Terv teljesülésének vizsgálata, amelyről felévente június 30-ig és december 31-ig beszámolót készít a részére. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvislettel egyezteti.

Panaszkezelés

Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban a foglalkoztatott panaszt az Intézmény vezetőjénél is tehet.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a Munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a Munkáltató felé továbbítja. (1. sz. melléklet)

A panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem végrehajtható.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Az eljárás eredményéről a munkavállalót értesíteni kell.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

A betegeket ért sérelem kivizsgálására az Egészségügyi Szolgálat Panaszkezelési Szabályzata irányadó.

III. CÉLOK

A Budapest Főváros II. Kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása.
- 4) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás támogatása.
- 5) Pályakezdekők foglalkoztatása.
- 6) GYES-ről visszatérő munkavállalók újra munkába integrálása.

IV. PROGRAMOK A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása

Törekszik a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel konszenzus kialakítására és a munkabérek fenntartására.

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő kitételek. (kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot).

A munkaerő felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségét. Hangsúlyt a jelöltek adott munkához szükséges végzettségeire képességeire, készségekre, jártasságára helyezi.

Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (Interneten keresztül elérhető honlapokon: KHRR.kozszolgallas. Web felületen, saját honlap, esetenként Önkormányzat, egyéb állásportál) teszi közzé.

Azonos értékű pályázat esetén az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél korra való tekintet nélkül a szakmai hozzáértés, tapasztalat befolyásolhatja a döntést.

2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás

A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.

A 40 év felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (szakmai, nyelvi, informatikai).

3) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

- Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
- A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset, stb.).
- Esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi juttatásokat biztosít:
- Illetményelőleg, (Munkáltatótól kérelem/engedély alapján)
- Szemüveg költségtérítés
- Szociális segély az anyagilag rászorulóknak érdekében. (Fenntartótól Munkáltatón keresztül igényelhető).
- Segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését, igény szerint biztosítja a részmunkaidő lehetőségét.

4) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás támogatása

Az érintett Munkavállalók számára egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban. A kedvezményezettnek köre a nyugdíjkorhatárhoz közel álló és a kedvezményes nyugdíjba vonuló munkavállalókra terjed ki.

A Tervet az aláíró felek a minden év június 30-ig tartó időszakra fogadják el.

A Munkáltató gondoskodik arról, hogy az Intézmény informatikai rendszerén (belső háló) keresztül a foglalkoztatottak számára hozzáférhető és megismerhető legyen az Esélyegyenlőségi Terv.

IV. MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet Munkavállalók anonim (név nélkül) benyújtott panasz

V. KAPCSOLÓDÓ FORMANYOMTATVÁNYOK, FELJEGYZÉSEK

Nincsenek

VI. HIVATKOZÁSOK

Külső jogszabályok

- 2003. CXXV. törvény Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1998. XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról rendelkezés
- 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről
- 2012. évi I. törvény, a Munka törvénykönyv

Belső szabályzók

- SZAB-Szervezeti és Működési Szabályzat
- SZAB-Humánpolitikai Szabályzat

1. 1. SZ. MELLÉKLET

**Munkavállalói panasz esélyegyenlőségi referens részére
kivizsgálás céljából**

(A panaszt név nélkül, feladó nélküli zárt borítékban kell benyújtani a referens részére.)

ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS RÉSZÉRE

Munkavállalói panasz:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kérem, a fent leírt panaszomat a Munkáltató bevonásával szíveskedjék kivizsgálni.

Dátum: 20